



Facultad de Derecho y Ciencias Humanas

Psicología

Trabajo de Investigación:

“Construcción y estandarización del instrumento de  
compromiso laboral en docentes de una universidad  
privada en Chiclayo 2019”

María Elena De Fátima Saavedra Baldera

para optar el Grado Académico de Bachiller en  
Psicología

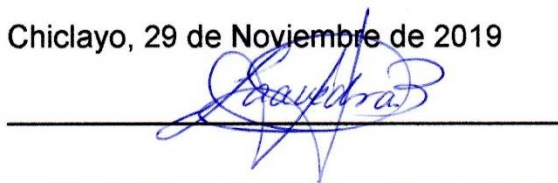
Chiclayo – Perú  
2020

### **Declaración de autenticidad y No plagio del trabajo de investigación**

Por el presente documento, yo **María Elena De Fátima Saavedra Baldera**, identificada con **DNI N°46200980**, estudiante de la carrera de Psicología, informo que he elaborado el Trabajo de Investigación denominado **“Construcción y estandarización del instrumento de compromiso laboral en docentes de una universidad privada en Chiclayo 2019”**, para optar por el Grado Académico de Bachiller en la carrera de Psicología, declaro que este trabajo ha sido desarrollado íntegramente por la autora que lo suscribe y afirmo que no existe plagio de ninguna naturaleza. Así mismo, dejo constancia de que las citas de otros autores han sido debidamente identificadas en el trabajo, por lo que no se ha asumido como propias las ideas vertidas por terceros, ya sea de fuentes encontradas en medios escritos como en Internet.

Así mismo, afirmo que soy responsable solidaria de todo su contenido y asumo, como autora, las consecuencias ante cualquier falta, error u omisión de referencias en el documento. Sé que este compromiso de autenticidad y no plagio puede tener connotaciones éticas y legales. Por ello, en caso de incumplimiento de esta declaración, me someto a lo dispuesto en las normas académicas que dictamine la Universidad Tecnológica del Perú y a lo estipulado en el Reglamento de SUNEDU.

Chiclayo, 29 de Noviembre de 2019



**María Elena De Fátima Saavedra Baldera**

**DNI: 46200980**

## RESUMEN

El trabajo de investigación tuvo por objetivo construir y determinar las propiedades psicométricas del instrumento de compromiso laboral en docentes de una universidad privada en Chiclayo. Este instrumento se desarrolló bajo el modelo cuantitativo y diseño tecnológico, aplicado en una población de docentes con rango de edad entre 20 a 55 años cuya permanencia laboral en la institución era mayor a 6 meses. El instrumento quedó conformado por cuatro dimensiones, 14 indicadores y 30 ítems. Con niveles de calificación alto, medio y bajo. Obteniendo resultados con respecto a validez general y validez por reactivos con índices de discriminación que oscilan entre 0.30 y 0.52 para un total de 30 ítems que conforman el instrumento de compromiso laboral a un nivel de significancia de 0.01 y de confiabilidad a nivel general y por dimensión mayores a 0.90.

*Palabras claves:* compromiso laboral, compromiso organizacional

## DEDICATORIA

La investigación está dedicada a mis  
abuelos por su indudable cariño, consejos,  
esfuerzo incansable y por forjar el futuro de  
sus hijos y nietos .

## **AGRADECIMIENTO**

A nuestro Padre creador, por iluminar mi vida y  
llenarme de fortaleza

A mis padres Elena y Pedro, por su amor y apoyo  
para la culminación de esta etapa académica.

A mis hermanos, por su gran ejemplo y cariño  
en todo momento.

## ÍNDICE

RESUMEN .....	III
DEDICATORIA .....	IV
AGRADECIMIENTO .....	V
ÍNDICE.....	V
INTRODUCCIÓN .....	VIII
CAPÍTULO 1 .....	9
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN .....	9
1.1. Descripción del problema.....	9
1.2. Formulación del problema.....	11
1.3. Objetivos de la investigación.....	11
1.3.1. Objetivo general.....	11
1.3.2. Objetivos específicos .....	11
1.4. Justificación de la investigación .....	11
1.5. Limitaciones de la investigación.....	12
CAPÍTULO 2.....	13
MARCO TEÓRICO .....	13
2.1. Antecedentes del estudio.....	13
2.2. Bases teóricas .....	14
2.3. Definición de términos.....	22

2.4. Hipótesis de la investigación .....	23
CAPÍTULO 3.....	24
METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN .....	24
3.1. Tipo y diseño de investigación .....	24
3.1.1. Tipo de investigación .....	24
3.1.2. Diseño de la investigación .....	24
3.2. Población .....	24
3.4. Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección .....	26
3.5. Validez y confiabilidad del instrumento .....	27
3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos .....	27
3.7. Consideraciones éticas .....	29
CAPÍTULO 4.....	30
RESULTADOS DE LA INVESTIGACION.....	30
CAPÍTULO 5.....	37
DISCUSIÓN DE RESULTADOS .....	37
CAPÍTULO 6.....	40
6.1 CONCLUSIONES .....	40
6.2 RECOMENDACIONES .....	40
REFERENCIAS .....	41
Apéndice A .....	44

## INTRODUCCIÓN

En el país, más del 50% de personas actualmente se encuentran en búsqueda de empleo y, hoy por hoy las empresas solicitan en sus trabajadores, hombres y mujeres, habilidades que les permitan ser capaces de mantener una relación amable, satisfactoria y prudente con sus superiores y compañeros. Para ello, es importante que el empleado estreche lazos significativos con la institución, conociendo a fondo las cualidades que esta posee y que pueden ser de beneficio para ambas partes. De esta forma, la presente investigación realiza un estudio del compromiso en el trabajo, proponiendo una nueva herramienta para su medición en docentes universitarios de la ciudad de Chiclayo. Así, en el Capítulo 1, se describe la problemática del país al aplicar instrumentos que no están adaptados a la población y la necesidad de construir y estandarizar un instrumento de compromiso laboral; en el Capítulo 2 se plantean diversos antecedentes en cuestión a la construcción de pruebas, además de plantear los distintos enfoques de la variable. En el Capítulo 3, se hace referencia al tipo de estudio que se realizó, las técnicas e instrumentos que apoyaron la investigación. El Capítulo 4, plantea los resultados de la prueba final y el Capítulo 5 contrasta la discusión. Finalmente, en el Capítulo 6 se realizan las recomendaciones y conclusiones del estudio.



## CAPÍTULO 1

### EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

#### 1.1. Descripción del problema.

Las organizaciones con éxito son todas aquellas que tienen claro que su componente más importante se encuentra en sus colaboradores, ya que es uno de los constituyentes base de una empresa. Hoy en día debemos tener en cuenta que existen distintas generaciones conviviendo en un determinado lugar de trabajo, cada una con un nivel educativo diferente, procedentes de contextos históricos diversos y con una manera específica de tratar a su empleador. Por ende, ante tal diversidad tendríamos que analizar, cuál es el nivel de vinculación de dichos empleados con su empresa. Según Gonzales (2015) las últimas generaciones son más exigentes que las anteriores en torno a establecer vínculo con la empresa, además menciona que uno de los principales objetivos de la misma es fidelizar a sus colaboradores. Este análisis puede contribuir a una oportuna intervención en los empleados y resolver dudas de cómo se están adaptando a los cambios organizacionales, apoyando a los altos ejecutivos y analistas empresariales a predecir complicaciones organizacionales futuras; esta relación que se instaura, se denomina compromiso organizacional o laboral, siendo para Reyero (2016) un vínculo que abarca estructuras racionales y emocionales trascendentes, siempre con el propósito del beneficio recíproco a través de actitudes proactivas de los implicados para que el enlace perdure con el tiempo.

Actualmente existe evidencia de diferentes encuestas internacionales que miden el compromiso laboral con apoyo de empresas dedicadas al rubro, tal como lo menciona Mateos (2016) haciendo referencia a la empresa Gallup y The Engagement

Institute, que brindan datos de cómo las empresas en Estados Unidos pierden cerca de 450 a 550 millones de dólares anuales por falta de compromiso de los empleados, además el porcentaje de colaboradores que no están comprometidos llega al 17 %, lo que significa aproximadamente 22,5 millones de trabajadores norteamericanos. De lo mencionado líneas anteriores podemos deducir la importancia de medir el compromiso de los trabajadores, ya que podríamos predecir sucesos negativos, como bajo nivel de productividad, no cumplimiento de objetivos, desempeño laboral inadecuado y alta rotación de colaboradores (Vargas,2015).

A nivel nacional, para los especialistas en el desarrollo de personas y recursos humanos, la ausencia de la variable, compromiso laboral, es uno de los problemas más difíciles en las empresas, tal y como lo menciona el Diario Gestión (2015) donde expresaron que el país no cuenta con un sistema óptimo de medición del compromiso laboral. Incluso, parte del mismo grupo puso en práctica programas de fortalecimiento de cultura corporativa para sopesar el problema. No obstante, esta estrategia no se mantuvo en el tiempo. En relación a ello, debemos hacer hincapié que la medición de compromiso en el Perú pudo haberse ejecutado, sin embargo, los instrumentos utilizados corresponden a una estructura desactualizada de la variable, que podría conducir a resultados erróneos, teniendo en cuenta que en la actualidad el desarrollo organizacional va evolucionando de manera constante. Es por ello que se considera importante la creación de un instrumento que cuente con las propiedades psicométricas para la medición de compromiso laboral de acuerdo al contexto.

## **1.2. Formulación del problema**

¿Cuáles son las propiedades psicométricas del instrumento de compromiso laboral en docentes de una universidad privada en Chiclayo 2019?

## **1.3. Objetivos de la investigación**

### **1.3.1. Objetivo general.**

Construir y determinar las propiedades psicométricas del instrumento de compromiso laboral en docentes de una universidad privada en Chiclayo 2019.

### **1.3.2. Objetivos específicos**

Elaborar los reactivos correspondientes al instrumento de compromiso laboral.

Establecer la validez del instrumento de compromiso laboral en docentes de una universidad privada en Chiclayo 2019.

Determinar la confiabilidad del instrumento de compromiso laboral, en docentes de una universidad privada en Chiclayo 2019.

Identificar el rango de percentiles en cuanto a los puntajes obtenidos de la muestra final en el instrumento de compromiso laboral.

## **1.4. Justificación de la investigación**

La construcción de un instrumento de compromiso laboral adaptado al contexto es importante porque, en primer lugar, el constante estudio de la variable desde varias décadas atrás, ha generado que los investigadores apliquen pruebas internacionales que no podrían brindarnos datos adecuados sobre la misma.

Por otro lado, podemos mencionar que aportó al ámbito organizacional, una alternativa de medición de compromiso en los colaboradores, ya que cuenta con

propiedades de confiabilidad y validez, esto permite un acercamiento al análisis, diagnóstico y actuación adecuada frente a resultados adversos como niveles bajos o ausentes del mismo y por el contrario al reconocimiento de su labor como empleado de la institución.

El instrumento de compromiso estuvo dirigido a docentes universitarios de una institución privada en Chiclayo, ya que exige en sus docentes el compromiso laboral como una competencia fundamental, siendo medido de manera general en las evaluaciones de desempeño docente, por lo tanto, este instrumento es de utilidad ya que la variable es analizada de manera individual.

### **1.5. Limitaciones de la investigación**

La investigación presentó como limitante en primera instancia, la falta de antecedentes en construcción de pruebas o instrumentos de compromiso laboral, que sirvan de guía; en segundo lugar, el acceso a la información de la población, ya que fue necesaria la documentación y permiso de las autoridades de la institución. Por último, la revisión por jueces se prolongó puesto que hay escaso número de profesionales especializados en la variable.

## **CAPÍTULO 2**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1. Antecedentes del estudio**

##### **2.1.1. Internacionales**

Ruiz (2015) tuvo por objetivo el análisis psicométrico de una escala de involucramiento laboral, donde se recopiló datos de una muestra de 378 profesores de edades entre 30- 60 años en México. La prueba contaba con índices adecuados de confiabilidad por encima de 0.8 adquiridos mediante la prueba de Alfa de Cronbach. En cuanto a validez, se realizó mediante criterio de jueces (6) a través de la V de Aiken, obteniendo como resultados puntajes mayores a 0.30. Con respecto a la validez concurrente se estableció a nivel general (8.74) con un nivel de significancia del 0.01. Además, se encuentra constituido por 4 factores (clima laboral, motivación laboral, relaciones interpersonales laborales y remuneración) 12 indicadores y 28 ítems.

Castro y Morales (2016) quienes realizan una investigación acerca de las propiedades psicométricas de la escala de compromiso corporativo que se aplicó en empleados de diferentes empresas en Chile, recopilando información de un total de 3200 trabajadores, utilizando solo una muestra distintiva de 840 personas; los resultados mencionan que la escala presenta índices de homogeneidad ítem – test  $> 0.30$ . Además, con un índice de confiabilidad que se determinó mediante consistencia interna obteniéndose puntuaciones mayores a 0.78 quedando estructurado por 20 ítems, divididos en 3 dimensiones: motivación laboral, responsabilidad y valores personales. En

cuanto a la validez, se desarrolló bajo el análisis de la relación entre los componentes teniendo un resultado general de 7.85

### **2.1.2. Nacionales**

Hurtado (2017) realizó el análisis psicométrico del instrumento de Compromiso laboral de Meyer y Allen, siendo su prioridad la medición del compromiso organizacional en colaboradores de una organización. Posee 18 ítems basados en 3 componentes: Afectivo, de Continuidad y Normativo, cada uno con 6 ítems. Se aplicó a 280 trabajadores de una empresa de retail en Piura, obteniendo resultados de confiabilidad a través del coeficiente de Cronbach a nivel general (0.76), para la dimensión de continuidad =0.58, normativa =0.81 y afectividad =0.74, además cuenta con índices de homogeneidad ítem – test e ítem – sub test, cuyas puntuaciones son de 0.44 y 0.68. La baremación del instrumento está estructurada por niveles, alto (>22) medio (13 – 22) - y bajo (1 – 12).

## **2.2. Bases teóricas**

### **2.2.1 Diferencia entre Engagement y Compromiso.**

La presente investigación se basó netamente en el término compromiso laboral, sin embargo, debemos mencionar que la variable se traduce al inglés como engagement o commitment, las cuales están íntimamente relacionadas a la variable, pero no son iguales. El término engagement surge por primera vez en el año 1993, en libros de Psicología positiva; es en el año 2002 que Shaufeli hace su uso formal, tal como lo mencionan Marsollier y Exposito (2017) aludiendo al concepto de estado mental positivo, caracterizándose por elevados niveles de placer y activación, por otro lado, lo divide en dimensiones

fundamentales para su explicación, como la dedicación, el vigor y absorción, aspectos que influyen en el bienestar y felicidad en el trabajo. De lo anterior mencionado podemos resumir que los dos términos se refieren a un vínculo con la organización, sin embargo, debemos tener claro que las dimensiones tomadas en cuenta para su estudio son distintas.

### **2.2.2 Importancia del Compromiso en la empresa.**

La importancia de la variable radica principalmente en los resultados (emocionales, actitudinales y económicos) que desea obtener el colaborador y la empresa, por ello debemos estudiar al compromiso laboral en sus diferentes enfoques ya que cada uno nos propone prioridades de los elementos implicados.

### **2.2.3 Perspectivas del Compromiso laboral.**

Según Betanzos y Paz (2007) consideran que la variable está directamente relacionada con las actitudes y conductas del colaborador y éste se desarrolla bajo tres perspectivas de análisis: intercambio social, psicológica y de atribución. La primera fue definida por Becker y nos plantea que el compromiso se da como resultado de las contribuciones brindadas a lo largo del tiempo, esto condiciona a la persona a mantenerse en la empresa por lo que elegir retirarse de ella significaría sacrificar las mismas. La segunda nos menciona que el compromiso laboral es la fuerza del vínculo o identificación con la empresa y depende del intercambio entre los dos elementos principales, esto crea expectativas de recompensas psicológicas (nuevos conocimientos y reconocimiento del grupo ) que espera recibir por su compromiso, teniendo características como: deseo de permanencia en la organización,

establecimiento de acuerdos para mantener elevados niveles de esfuerzo por el avance de la organización, conformidad con la visión y misión de la empresa, por ende asumirlas como propias, lo que genera intensidad del vínculo emocional en los empleados. Y por último la perspectiva de atribución, que está vinculada a las normas éticas en el trabajo, está relacionada al compromiso con un sentido alto de responsabilidad del empleado que se reflejará en esfuerzo por la realización de un buen trabajo.

Por su parte Aon Hewitt (2015), que es la consultora evocada a la gestión del talento humano, más influyente de EE.UU, plantea un modelo de generadores de compromiso laboral, resaltando actitudes en el colaborador verdaderamente comprometido con la empresa, por ejemplo: expresión verbal positiva ante los demás colaboradores y los clientes, elevado sentido de permanencia en la organización y motivación por lograr resultados óptimos para la empresa. El modelo está dividido en factores como: marca liderazgo, desempeño, prácticas de la empresa, los básicos y el trabajo. La conclusión de este modelo es que las empresas las cuales cuentan con elevados niveles de compromiso, poseen a la par, excelente talento humano, buena fidelización de clientes, adecuado nivel operacional y óptimo estado financiero.

En tanto Lima (2016) hace referencia a los siguientes enfoques: afectivo – actitudinal, enfoque normativo, instrumental, sociológico, comportamental y tridimensional.

El enfoque afectivo- actitudinal es uno de los más utilizados en investigación académica teniendo como base al modelo bidimensional de Etzioni. Este modelo se corroboró a través de una investigación en el contexto



organizacional, manifestando que, en el empleado existe una influencia directa de factores como: salario, supervisión, responsabilidad, tiempo de trabajo y relación social, lo que contribuye al vínculo emocional con la organización, haciendo propios los objetivos de la misma, manifestándose a través de sentimientos de lealtad y pertenencia, deseo de permanencia y esfuerzo por el bienestar de la institución.

El enfoque normativo cuyo representante es Wiener, quien plantea un panorama motivacional y actitudinal, el primero relacionado a la cultura y el empleado, mencionando que, la cultura organizacional es capaz de influir de manera estable y constante en el sujeto e implicarlo en los objetivos de la empresa. Sin embargo, esta situación dependerá de la conducta esperada por el grupo de referencia (gerentes, administradores o jefes inmediatos) y el análisis de resultados de una determinada acción.

El enfoque instrumental afirma que, el compromiso es el producto de lo que el colaborador percibe con referencia a intercambios instaurados en la organización, en otras palabras, que el empleado decide continuar en la institución siempre y cuando obtenga un beneficio, por el contrario, si lo brindado es mayor a lo obtenido, el empleado no dudaría en retirarse de la organización.

Otro de los enfoques es el sociológico o también llamado mecanicista, que hace referencia al compromiso como la relación de autoridad – empleado, semejante a un vínculo de sometimiento o dominación (control) de los colaboradores, tal es así que, este tipo de compromiso se expresa cuando el sujeto cae en cuenta de la legalidad preponderante del contratista, sumándole

a esta relación códigos que los empleados crean para la mejora de esta “relación”. En estudios posteriores al enfoque se demuestra que, el control estricto es impedimento para el desarrollo del personal.

También tenemos al enfoque comportamental o social, denominándose así porque tiene influencia de esta área de la psicología, que considera al compromiso como vínculo que se exterioriza a través de comportamientos. Además, afirma que la constante evaluación de la variable, ayuda a evitar inestabilidad entre las actitudes y los actos del sujeto. Es así que, el compromiso parte de la observación de comportamientos a favor a la organización que es directamente proporcional al tiempo que se permanece en ella, manifestando que después de 6 meses el empleado al cual se le ha brindado autonomía tiene un vínculo formado con la organización.

Como observamos este autor nos brinda una serie de enfoques tradicionales, no obstante, debemos hacer énfasis en el enfoque social, ya que la percepción del apoyo socioemocional de los empleados por parte de sus compañeros, el supervisor directo y la organización lo cual es importante para el progreso de la vinculación sólida empleado – empresa.

Y por último el enfoque tridimensional de Meyer y Allen, que presenta al compromiso laboral como un estado psicológico del trabajador vinculado a la empresa, siendo la diferencia con los otros enfoques, la naturaleza del mismo, que está tipificado en: el afectivo, el instrumental y el normativo, los cuales están basados en diversos componentes.

En primer lugar, compromiso afectivo (deseo), siendo la filiación emocional del trabajador con la empresa, reflejado en un apego emocional,

percibiendo satisfacción de necesidades económicas y personales, obteniendo como resultado el orgullo y pertenencia del empleado hacia la organización.

Pertenencia: La percepción positiva del empleado acerca del nivel de valoración que la empresa realiza sobre sus contribuciones ya que este se preocupa por el bienestar de la misma.

Logros personales: Es cuando el empleado identifica que sus expectativas personales han sido satisfechas.

Logros económicos: Percepción de satisfacción de necesidades

Prestigio de la empresa: Orgullo de pertenecer a ella el nivel que posee en el mercado laboral y méritos que ha recibido.

En segundo lugar, compromiso normativo (deber), es el tipo de compromiso que está relacionado con la obligación que tiene el colaborador con la institución, ya que considera correcto perdurar en ella por lealtad, sin considerar lo satisfecho o insatisfecho que pueda sentirse con su labor. Es así que, los autores mencionan al compromiso de tipo normativo, como aquel nivel de obligación moral con la organización. Además, se encuentra el cumplimiento de convenios por recibir prestaciones, ello hace que el empleado se quede en la empresa, hasta que la deuda sea subsanada.

Prestación: Son aquellos beneficios adicionales a los que le corresponden por ley al trabajador, estas se crean al vincularse a una organización y son independientes al salario, que pueden ser de carácter económico o médico. Estas están orientadas a mejorar la condición de vida de los colaboradores, bajar sus gastos y concederles fomentos que favorezcan su desarrollo personal.

Capacitaciones: Vinculación del empleado por el conocimiento adquirido dentro de la empresa, aumentando su visión de progreso.

Valores personales: Relacionado con el grado de cumplimiento de convenios que el empleado establece con la empresa.

Por otro lado, el compromiso de Continuidad (necesidad), es vínculo que el individuo percibe hacia su empresa por necesidad, ello implica que los empleados analicen las inversiones de tiempo y esfuerzo (costos financieros, físicos y psicológicos) que se inutilizarían en caso de abandonar la institución, así como también la inseguridad que crea el encontrar otro trabajo, es decir que existe un bien vinculado a permanecer en la organización.

Remuneración: Resulta siempre favorecedor pagar los salarios de un trabajador según lo indique el mercado laboral, cumpliendo las políticas y sistemas de remuneración acorde a las evaluaciones y desarrollo del empleado dentro de la empresa.

Inversión de tiempo: Vínculo que posee el empleado de acuerdo al tiempo invertido dentro de la organización.

Temor al desempleo: Incertidumbre por el periodo de desempleo y la falta de cubrimiento de necesidades.

Inversión de dinero: Vínculo que posee el empleado por el costo económico invertido en la organización.

En esta investigación hacemos mención al enfoque tridimensional de Meyer y Allen, siendo el más utilizado y aceptado, sin embargo, también debemos tomar en cuenta otro enfoque complementario, el cual está ligado a los factores externos que influyen en el empleado para vincularse con la

empresa que según Magalhaes (2013) lo denomina enfoque psicosocial, este posee dimensiones como: vocación, apoyo del supervisor inmediato y la relación interpersonal a nivel organizacional.

Relación del supervisor inmediato: El supervisor juega un papel clave en el compromiso organizacional del colaborador, el supervisor es el mando más cercano quien está encargado de enseñarle al colaborador y responder a todas sus preguntas e inquietudes, hacerlo sentir una persona clave para el área además de comunicarle sus oportunidades de crecimiento.

Relaciones interpersonales: Las relaciones interpersonales adecuadas a nivel organizacional puede facilitar que los empleados se sientan conectados a la organización y a su vez elevar su adaptabilidad a los desafíos del mercado, además puede involucrar rápidamente a los nuevos colaboradores a una cultura organizacional, ello puede darse a través de la comunicación interna, delimitación adecuada de funciones y participación en la toma de decisiones.

Vocación: Sentimiento de acoplamiento entre las funciones, el puesto y la profesión elegida relacionados a la satisfacción para realizarlo.

Ahora bien, después de haber mencionado aspectos importantes del compromiso laboral, también debemos abarcar el concepto de psicometría puesto que la investigación va dirigida hacia ese ámbito, siendo Ortiz (2014) quien la conceptúa como la que se encarga de estudiar las teorías correspondientes a medir indirectamente procesos psicológicos, además, hace referencia a que, en nuestro país, con frecuencia se aplican pruebas sin el respectivo análisis de normas que lo conforman, de este análisis concluimos

que los instrumentos no son apropiados y no corresponden a la realidad de nuestro contexto.

## **2.3. Definición de términos**

### **2.3.1. Compromiso laboral.**

Según Reyero (2016) es el vínculo emocional que el empleado establece con la empresa a la que pertenece, esto conlleva que el colaborador asuma como propios los objetivos de la institución.

### **2.3.2. Dimensiones según Meyer y Allen**

#### **2.3.2.1. Compromiso organizacional afectivo**

Es aquel que manifiesta un vínculo emocional del colaborador hacia la empresa, posee el sentimiento de pertenencia y se identifica con los valores de la misma, además está relacionado con la percepción personal del trabajador con las características subjetivas y objetivas de la empresa siendo para ésta la que más beneficios conlleva.

#### **2.3.2.2. Compromiso organizacional de continuidad**

Está relacionado con lo que significaría la retribución de la empresa hacia el colaborador y la retención del personal, donde encontramos factores como el sistema de recompensas, el reconocimiento o valoración profesional y líneas de carrera, por lo tanto, ambas partes salen beneficiadas

#### **2.3.2.3. Compromiso organizacional de normatividad**

Está relacionado con el deber moral del colaborador hacia la institución a la que pertenece, por los servicios retribuidos, por lo tanto está íntimamente ligado a un sentimiento de obligación, lo que incentiva al cumplimiento de normas, sin embargo presenta escasa implicación motivacional.

#### **2.3.2.4. Dimensión psicosocial según Magalhães**

Teniendo en cuenta el enfoque de este autor se puede manifestar que las variables más resaltantes para complementar el enfoque principal, son la vocación del individuo, teniendo por significado la congruencia entre el ser y el hacer y las relaciones con el supervisor y entre pares.

#### **2.4. Hipótesis de la investigación**

H1: El instrumento de compromiso laboral es válido porque el análisis del constructo presenta ítems con índices de discriminación iguales o mayores a 0.30

H2: El instrumento de compromiso laboral posee confiabilidad, ya que los valores del coeficiente de Cronbach y la prueba de Spearman – Brown son iguales o superiores a 0.80

## **CAPÍTULO 3**

### **METODOLOGÍA DE LA INVESTIGACIÓN**

#### **3.1. Tipo y diseño de investigación**

##### **3.1.1. Tipo de investigación**

El estudio se desarrolló bajo el modelo cuantitativo, ya que como lo menciona Vargas (2015) es el proceso de generación de conocimiento utilizando como cimiento datos expresados en números viable de cuantificar. Ello también permite realizar una aproximación sistemática de la realidad en diversas formas estadísticas.

##### **3.1.2. Diseño de la investigación**

El diseño de investigación es tecnológico, siendo Hernández et. al (2011) quienes afirman que a través de él se utiliza el método científico encaminado al descubrimiento de nuevos conocimientos, para posteriormente buscar aplicaciones prácticas en miras del diseño o mejoramiento de un producto. Es así que, se construyó el instrumento de compromiso laboral por la importancia de actualización en la evaluación de la variable en las diferentes organizaciones, expandiendo el panorama de investigación del compromiso laboral.

#### **3.2. Población**

La población estuvo compuesta por un total de 132 docentes, específicamente todos aquellos varones o mujeres en calidad de docentes a tiempo completo y parcial, de una universidad privada en Chiclayo, cuyas



edades estén comprendidas entre los 20 y 59 años, con una permanencia en la empresa mínima de 6 meses antes de la aplicación del instrumento.

### 3.2.1. Criterios de exclusión.

Todos aquellos docentes que se encuentren en proceso de licencia y subsidio.

### 3.2.2. Criterios de eliminación.

Todos aquellos docentes que no llenen de manera adecuada la prueba.

## 3.3 Operacionalización de variable

**Tabla 01**

*Tabla de especificaciones del instrumento de Compromiso laboral en docentes de una universidad en Chiclayo*

DIMENSION	INDICADORES	Nº ITEMS	
<b>AFFECTIVO</b>	Pertenencia	3	12
	Logros personales	3	
	Logros económicos	3	
	Prestigio de la empresa	3	
<b>CONTINUIDAD</b>	Remuneración	2	6
	Inversión de tiempo	1	
	Temor al desempleo	2	
	Inversión de dinero	1	
<b>NORMATIVO</b>	Prestación	3	6
	Capacitaciones	1	
	Valores personales	2	

<b>PSICOSOCIAL</b>	Relación con el supervisor inmediato	2	6
	Relaciones interpersonales	3	
	Vocación	1	30
	<b>Total</b>		

Fuente: Elaboración propia

### 3.4. Técnicas, instrumentos y fuentes de recolección

El instrumento midió el nivel de compromiso laboral en los docentes de una universidad privada en Chiclayo, para lo cual se tuvo en cuenta 4 dimensiones, las mismas que tienen 14 indicadores, con 30 ítems en total.

El instrumento tiene una hoja de respuestas que consta de variables controladas como edad y tiempo de permanencia en la organización.

Cuenta con un tipo de respuesta en escala de formato Likert con cinco opciones de respuesta.

1= "Nunca es mi caso"

2= "Pocas veces es mi caso"

3= "Regularmente es mi caso"

4= "Muchas veces es mi caso"

5= "Siempre es mi caso"

El tiempo aproximado del llenado es de 15 min.

Está compuesto por un cuadernillo de reactivos con sus respectivas instrucciones de llenado.

### **3.5. Validez y confiabilidad del instrumento**

En este estudio la variable de interés fue el compromiso laboral, que se expresa mediante un puntaje, por lo tanto, es considerada una variable cuantitativa medible en escala de intervalo.

Para todo el análisis se utilizará el nivel de significación estadístico al 5% (0.05)

#### **3.5.1 Validez.**

Para el análisis de validez se utilizó el criterio de expertos, correlación ítem – test y grupos de contraste.

#### **3.5.2. Confiabilidad.**

El coeficiente de confiabilidad se obtuvo a través del método división por mitades por medio de la ecuación de Spearman – Brown y el coeficiente de fiabilidad de alfa de Cronbach.

#### **3.5.3. Baremos.**

Se utilizó el tipo de baremación en escala de percentiles (1 – 100), para luego dividirlos por niveles: Alto, Medio y Bajo.

### **3.6. Plan de recolección y procesamiento de datos**

Para la elaboración de esta prueba se siguió el enfoque que propone Meyer y Allen  
A continuación, se precisan los pasos para la construcción del instrumento de compromiso laboral

1. Se realizaron las coordinaciones pertinentes para la aplicación de la prueba final.
2. Después de haber escogido el enfoque a utilizar se elaboró la tabla de especificaciones cuyo contenido quedó delimitado en 4 dimensiones, 14 indicadores y 30 ítems los cuales fueron evaluados por 5 expertos (04 Psicólogos organizacionales y 01 Metodólogo)

3. Luego se hizo la modificación del número de indicadores, siguiendo las recomendaciones de los expertos.
4. Seguidamente se elaboró la planilla de juicio de expertos con los reactivos propuestos para su validación en cuestión a claridad, coherencia y relevancia.
5. Se realizó el análisis de contenido con el coeficiente V de Aiken para realizar un primer filtro de ítems con índices menores a 0.80.
6. Se aplicó el estudio piloto con 200 personas (con los criterios establecidos para la población) para el análisis de los ítems. Luego se construyó la base de datos en una hoja de cálculo y se exportaron los resultados al programa estadístico asignado.
7. Se realizó el análisis de ítems obteniéndose la versión final del instrumento la cual consiste de 30 reactivos.
8. Se escogió el tipo de respuesta en escala Likert para obtener más precisión en la información.
9. Se determinó que los reactivos sigan el formato propuesto de 5 puntos, de esta manera, las puntuaciones altas corresponden a la numeración 3,4 y 5 las cuales indicarán que el sujeto tiene un nivel de compromiso alto y la numeración 1 y 2 indicarán que el sujeto tiene un nivel bajo en la variable.
10. Se envió la documentación pertinente a las autoridades de las instituciones para obtener información de la población (Apéndice A).
11. Se realizó la aplicación de la prueba final del instrumento de compromiso laboral en las instalaciones de la institución (Apéndice C).

### **3.7. Consideraciones éticas**

En el presente trabajo se aplicaron las siguientes consideraciones éticas, de acuerdo al Código de ética del Investigador (2019) que en su artículo 3 nos menciona acerca del rigor científico y responsabilidad, aclarando que la investigación debe ser coherente, pertinente y consecuente, además los métodos utilizados deben presentar validez, garantizando la legitimidad en todo el proceso. Por otro lado, según el Código APA (2010), nos menciona acerca de la construcción de instrumentos psicológicos u otras técnicas para evaluación, los cuales deben seguir procedimientos psicométricos adecuados, así como conocimiento científico actual para su elaboración, estandarización, validación y reducción. Además, hacemos referencia que la investigación se ceñirá al Capítulo 3, donde menciona la utilización del consentimiento informado (Apéndice B) que debe ser empleado por el profesional para obtener la participación de un individuo, ya que el mismo debe autorizar su evaluación, el mismo que debe contener, lenguaje sencillo para entendimiento del evaluado. Por último, pero no menos importante se respetarán los principios éticos principales como: beneficencia y no maleficencia las cuales hacen referencia al esfuerzo para hacer el bien y no perjudicar a los demás con respecto al ámbito profesional y asumir la responsabilidad de la investigación sin dañar al participante.

## CAPÍTULO 4

### RESULTADOS DE LA INVESTIGACION

El instrumento de compromiso laboral ha pasado por distintas etapas para su elaboración. A continuación, se presentan los resultados.

#### 4.1 Validez

**Tabla 01**

*Validez de contenido del Instrumento de Compromiso laboral en docentes de una universidad privada de Chiclayo*

V de Aiken				
N° de Item	Claridad	Coherencia	Relevancia	Total
1	1	1	1	1.00
2	0.95	0.95	0.95	0.95
3	0.9	0.9	1	0.93
4	1	1	1	1.00
5	0.9	0.9	0.85	0.88
6	0.85	0.75	0.95	0.85
7	0.95	0.95	0.95	0.95
8	0.85	0.85	0.8	0.83
9	0.85	0.9	0.9	0.88
10	0.9	0.9	0.9	0.90
11	0.85	0.85	0.85	0.85
12	0.85	0.85	0.95	0.88
13	0.8	0.9	1	0.90
14	0.95	0.95	1	0.97
15	0.9	0.9	0.9	0.90
16	0.85	0.85	0.85	0.85
17	0.9	0.95	0.95	0.93
18	0.9	0.9	0.75	0.85
19	0.85	0.85	0.85	0.85
20	0.85	0.85	0.95	0.88
21	0.85	0.9	0.9	0.88

22	1	0.9	0.95	0.95
23	0.9	0.9	0.9	0.90
24	0.95	0.95	0.95	0.95
25	0.85	0.85	0.9	0.87
26	1	1	1	1.00
27	0.90	0.80	0.90	0.87
28	0.9	0.9	0.9	0.90
29	0.9	0.9	0.9	0.90
30	0.95	0.9	0.95	0.93

*Fuente: Elaboración propia*

La validez de contenido se realizó a través del juicio de expertos y la V de Aiken, para establecer la validez de los ítems. De un total de 87 reactivos se eliminaron 47 quedando 30 ítems con un puntaje mayor a 0.80.

## **Tabla 02**

*Validez de reactivos, a través del método correlación ítem test, del Instrumento de Compromiso laboral en docentes de una universidad privada de Chiclayo.*

<b>Indices de discriminación</b>	
<b>N° de ítems</b>	<b>Índice de discriminación</b>
1	0.51
2	0.53
3	0.42
4	0.48
5	0.46
6	0.33
7	0.46
8	0.46
9	0.34
10	0.39
11	0.49
12	0.49
13	0.43
14	0.47
15	0.52
16	0.47

17	0.39
18	0.40
19	0.42
20	0.44
21	0.47
22	0.47
23	0.43
24	0.45
25	0.38
26	0.31
27	0.30
28	0.43
29	0.32
30	0.32

*Fuente: Elaboración propia*

La validez de reactivos se halló a través del método correlación ítem – test, obteniéndose índices de discriminación que oscilan entre 0.30 y 0.52 para un total de 30 ítems que conforman el instrumento de compromiso laboral.

**Tabla 03**

*Validez concurrente del Instrumento de Compromiso laboral en docentes de una universidad privada en Chiclayo*

	General	Dimensiones			
		Afectiva	Continuidad	Normativa	Psicosocial
<b>T</b>	9.07	5.59	4.29	6.83	2.35
<b>GL</b>	87	87	83	87	86
<b>N.S.</b>	0.01	0.01	0.01	0.01	0.05
<b>Significativo:<math>p&lt;0.05</math></b>				<b>Muy significativo:<math>&lt;0.01</math></b>	

*Fuente: Elaboración propia*



El instrumento de compromiso laboral es válido a un nivel de significancia de 0.01, obteniendo un resultado general (9.07/89). A nivel de la dimensión afectiva (5.59/92), la dimensión de continuidad (4.29/83) y la dimensión normativa (6.83/80) con un nivel de significancia al 0.01. Por último, la dimensión psicosocial (2.35/78) con un nivel de significancia de 0.05.

## 4.2 Confiabilidad

**Tabla 04**

*Confiabilidad del Instrumento de compromiso laboral en docentes de una universidad privada en Chiclayo*

		Dimensiones			
	General	Afectiva	Continuidad	Normativa	Psicosocial
Correctivo de					
Spearman – Brown	0.982	0.931	0.93	0.902	0.953
Alpha de Cronbach					
	0.962	0.898	0.731	0.713	0.798

*Fuente: Elaboración propia*

Con respecto a la confiabilidad, se halló a través del método división por mitades aplicando el correctivo Spearman Brown, obteniendo un índice de confianza general de 0.982 lo que indica que es muy confiable. Según las dimensiones se obtuvo para la dimensión afectiva un 0.931, dimensión de continuidad un 0.93, dimensión normativa un 0.902 y la dimensión psicosocial un 0.953. Además, se utilizó el coeficiente Alpha

de Cronbach, encontrando índices a nivel general  $>0.80$ , de igual manera para la dimensión afectiva con 0.898, la dimensión de continuidad con 0.731, la dimensión normativa con 0.713 y la dimensión psicosocial con 0.798.

### 4.3 Baremación

**Tabla 05**

*Baremos percentilares a nivel general del Instrumento de compromiso laboral en docentes de una universidad privada en Chiclayo*

<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>NIVELES</b>
107-142	68-100	<b>Alto</b>
66-106	34-66	<b>Medio</b>
55-65	1-31	<b>Bajo</b>

*Fuente: Elaboración propia*

Podemos mencionar que, de los baremos encontrados, los puntajes directos oscilan entre 55 - 142, mientras que los percentiles se encuentran entre 68 – 100 para el nivel alto, 34 – 66 para el nivel medio y 1- 31 para el nivel bajo (Apéndice D).

**Tabla 06**

*Baremos percentilares de la dimensión afectiva del Instrumento de compromiso laboral en docentes de una universidad privada en Chiclayo*

<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>NIVELES</b>
45-58	70-100	Alto
27-44	39-65	Medio
19-26	1-33	Bajo

*Fuente: Elaboración propia*

De la tabla podemos mencionar que referente a la dimensión afectiva los puntajes directos se encuentran entre 19 - 58. En cuestión a percentiles, el nivel alto, se encuentra entre 70 – 100, el nivel medio entre 39 – 65 y el nivel bajo entre 1- 33.

**Tabla 07**

*Baremos percentilares de la dimensión de continuidad del Instrumento de compromiso laboral en docentes de una universidad privada en Chiclayo*

<b>PD</b>	<b>PC</b>	<b>NIVELES</b>
19-30	69-100	Alto
14-18	36-63	Medio
8-13	2-23	Bajo

*Fuente: Elaboración propia*

Con respecto a la dimensión de continuidad, los puntajes directos se hallan entre 8 - 30. El nivel alto se encuentra entre percentiles de 69 - 100, el nivel medio de 36 – 63 y el nivel bajo de 2 – 23.

**Tabla 08**

*Baremos percentilares de la dimensión normativa del Instrumento de compromiso laboral en docentes de una universidad privada en Chiclayo*

PD	PC	NIVELES
17-28	70-100	Alto
14-16	39-65	Medio
9-13	7-31	Bajo

*Fuente: Elaboración propia*

En la dimensión normativa se establecieron como puntajes directos de 9 -28. El nivel alto cuenta con percentiles de 70- 100, el nivel medio de 39 – 65 y el nivel bajo cuenta de 7 – 31.

**Tabla 09**

*Baremos percentilares de la dimensión psicosocial del Instrumento de compromiso laboral en docentes de una universidad privada en Chiclayo*

PD	PC	NIVELES
22-30	67-100	Alto
15-21	46-64	Medio
8-14	1-33	Bajo

*Fuente: Elaboración propia*

Para la dimensión psicosocial se hallaron puntajes directos de 8-30. El nivel alto se halla entre percentiles de 67- 100, el nivel medio de 46– 64 y el nivel bajo cuenta con percentiles del 1 – 33.

## **CAPÍTULO 5**

### **DISCUSIÓN DE RESULTADOS**

En la presente investigación se pretendió analizar la variable, compromiso laboral, con la finalidad de construir y estandarizar un instrumento que permita medir dicha variable. Es por ello que, después de realizar el análisis de los datos obtenidos, el instrumento cuenta con propiedades de validez, confiabilidad y baremación, además de estar constituido por dimensiones, indicadores e ítems congruentes al contexto.

Con respecto a la validez de contenido, se realizó a través del juicio de expertos (5) procesando las respuestas mediante V de Aiken, donde se obtuvieron resultados  $>0.80$ . Coincidiendo con lo que nos plantea Ruiz (2016) quien realiza un estudio psicométrico del instrumento de involucramiento organizacional, sometiendo los reactivos del instrumento al juicio de expertos (6) obteniendo resultados  $>0.80$ .

En cuanto, a la validez de reactivos, a través del método correlación ítem – test, se obtuvo índices de discriminación  $> 0.30$ . Este resultado es igual al análisis que establece Castro y Morales (2016) en su investigación acerca de las propiedades de la escala de compromiso corporativo obteniendo índices de homogeneidad ítem – test  $> 0.30$

En cuestión a la validez concurrente, se determinó a un nivel de significancia de 0.01 de manera general (9.07) y por dimensión, tanto afectiva (5.59), de continuidad (4.29) y normativa (6.83), mientras que la dimensión psicosocial (2.35) a un nivel de significancia de 0.05. El resultado difiere de lo planteado por Ruiz (2015), quien

establece la validez del instrumento a nivel general (8.74) a un nivel de significancia del 0.05.

La confiabilidad se halló a través del correctivo de Spearman- Brown estableciendo un índice de confiabilidad general de 0.982, para la dimensión afectiva 0.931, de continuidad 0.93, normativa 0.902 y psicosocial 0.953. Además, se halló el coeficiente Alfa de Cronbach, encontrando índices a nivel general de 0.962, para la dimensión afectiva 0.898, de continuidad 0.731, normativa 0.713 y psicosocial 0.798. Ello difiere de lo planteado por Hurtado (2017) que realiza el análisis del instrumento de compromiso laboral de Meyer y Allen cuyos resultados a través del correctivo de Spearman- Brown se obtuvieron en general 0.812, por dimensión afectiva 0.83, de continuidad 0.802 y normativa 0.87. Además, los resultados de confiabilidad a través del coeficiente de Cronbach se obtuvieron a nivel general con 0.76, en la dimensión afectiva 0.74, de continuidad 0.58 y normativa 0.81, lo que podría deberse a la cantidad de población reducida en el estudio.

Por otro lado, en la baremación del instrumento se establecen puntajes directos para el nivel alto (107-142), medio (66- 106) y bajo (55- 65); este resultado difiere con lo mencionado por Hurtado (2017), quien realiza el análisis psicométrico del instrumento Compromiso laboral de Meyer y Allen, el cual establece puntajes directos para el nivel alto (69- 77), medio (34-68) y bajo (1- 33). Cabe destacar que, cada nivel de calificación según Betanzos y Paz (2015) nos refiere las características a tomar en cuenta por las empresas. Así tenemos que, el nivel alto se refiere a colaboradores que contribuyen con el bienestar de la empresa, en la mayoría de casos haciendo más de lo que se les asigna, habitualmente trabajando en equipo y formando parte de los

empleados con mayor rendimiento y resultados en la empresa, el nivel medio hace mención de un colaborador limitado a cumplir lo asignado, en el tiempo que lo considere siendo corta su permanencia en la empresa, siempre y cuando esta no le brinde motivación, y el nivel bajo caracteriza un colaborador con actitudes pesimistas, que no trabaja en equipo, que se esfuerza poco por cumplir las metas de la empresa y termina desafiándose a ella en poco tiempo.

Por último, el instrumento de compromiso laboral está compuesto por 4 dimensiones, 14 indicadores y con 30 ítems en total. Que se asemeja con lo planteado por Ruiz (2015) quien plantea la estructura de instrumento que contiene 4 dimensiones sin embargo difiere con respecto al número de indicadores (12) y número de ítems (28).

## **CAPÍTULO 6**

### **6.1 CONCLUSIONES**

Según la hipótesis planteada podemos mencionar que el instrumento de compromiso laboral tiene propiedades de validez, ya que presenta valores generales de 9.07 con un nivel de significancia al 0.01 de igual manera la dimensión afectiva con 5.59, la dimensión de continuidad 4.29, la dimensión normativa 6.83 y la dimensión psicosocial 2.35, esta última a un nivel de significancia de 0.05. Además, el análisis del constructo, la totalidad de jueces estiman que el 95 % de los reactivos presentan coherencia con lo que pretende medir.

El instrumento posee confiabilidad a través del Alfa de Cronbach con un índice general de 0.96, así como también la dimensión afectiva con 0.898, de continuidad con 0.731, normativa con 0.713 y psicosocial con 0.798.

Por último, el instrumento de compromiso laboral presenta baremación por niveles alto (68-100), medio (34 -66) y bajo (1- 31) con puntajes directos 107- 142, 66- 106 y 55-65 de manera correspondiente.

### **6.2 RECOMENDACIONES**

Se sugiere la adaptación del instrumento en otro tipo de población para ampliar la investigación.



## REFERENCIAS

- Aon Hewitt.(2015).Tendencias Globales del Compromiso en los empleados. AON  
POWER RESULTS. Recuperado de  
<http://www.aon.com/ecuador/attachments/engagement2015.pdf>
- APA (2010). Principios éticos de los psicólogos y código de conducta. Buenos Aires:  
Arias, W. y Jiménez, N.(2017). Análisis psicométrico de la escala de  
involucramiento en el trabajo de Lodahl y Keijner en trabajadores de Arequipa.  
*Industrial Data* 20(1) ,47-54. Recuperado de  
<http://revistasinvestigacion.unmsm.edu.pe/index.php/idata/article/view/13946>
- Betanzos, N. y Paz, F.(2007). Análisis psicométrico del compromiso organizacional  
como variable actitudinal. *Anales de Psicología*. 23(2).207-215
- Carreón, J. (2014). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *ISSN*. 60  
(1), 31-51. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=16723205>
- Castro, T.(2016). Propiedades de la escala de compromiso corporativo en empresas  
de  
retail de Chle. Recuperado de  
[http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2004/bustamante\\_a/sources/bustamante\\_a.pdf](http://repositorio.uchile.cl/tesis/uchile/2004/bustamante_a/sources/bustamante_a.pdf)
- Diario Gestión, (2015). El 87% de empresas considera que la falta de compromiso  
Laboral es su principal problema. Recuperado de  
<https://archivo.gestion.pe/empleo-management/87-empresas-considera-que-falta-compromiso-laboral-su-principal-problema-2149055>
- Gonzales, X. (2015). Compromiso laboral y liderazgo, desafíos de las empresas. *La*

- República*. Recuperado de <https://www.larepublica.co/alta-gerencia/compromiso-laboral-y-liderazgo-desafios-de-las-empresas-2289596>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2010). *Metodología de la investigación*. México: ISNN
- Jaramillo, L., Ramos, E. y Walteros, D. (2017). Valores personales y compromiso organizacional: más que una simple relación. *ISSN*. 7(2), 33 – 48. Recuperado de <file:///C:/Documents%20and%20Settings/Olidata/Mis%20documentos/Downloads/Dialnet-ValoresPersonalesYCompromisoOrganizacional-5925173.pdf>
- Magalhães, O. (2013). Valores personales y enlaces con la carrera. *Interacción Psicológica*. 17(2), 129 - 137
- Marsolier, R. y Exposito, C. (2017). Los valores y el compromiso laboral en el empleo público. Doi. 10.15581/015.XX.2.29-50
- Mateos, M. (2016). Se busca profesionales a los que les guste su trabajo. *Expansión*. Recuperado de <http://www.expansion.com/emprendedores-empleo/desarrollo-carrera/2016/05/09/5730aa3646163fdc7b8b463b.html>
- Lima, M. (2016). *Informe final de investigación*. Quito: Ecuador. Creative Commons
- Ortiz, L. (2014). Construcción de pruebas psicométricas: aplicaciones a las ciencias sociales y de la salud. Editorial Universitaria. 166 p. doi: 10.19083/ridu.10.479. Recuperado de <https://revistas.upc.edu.pe/index.php/docencia/article/view/479>
- Peña, M., Díaz, M., Chávez, A. y Sánchez, C. (2016). El compromiso organizacional como parte del comportamiento de los trabajadores de las pequeñas empresas. *ISSN*. 9(5), 95-105.
- Reyero, D (2016). Compromiso laboral. Distintivo de las mejores organizaciones.
- Senior

HR Business Partner – Sanofi Iberia.107, 58. Recuperado de <https://factorhuma.org/es/actualitat/noticias/12103-compromiso-laboral-distintivo-de-las-mejores-organizaciones>.

Ruiz, A. (2015). Análisis psicométrico del instrumento de la escala de involucramiento laboral en profesores de una universidad autónoma de México. Recuperado de <https://archivo.gestion.pe/empleo-incolucramiento/87-universidadautonoma>.

Vargas, I. (2015). Falta de compromiso, dolor de cabeza para las empresas. Expansión.

Recuperado de <https://expansion.mx/mi-carrera/2015/04/27/empleados-comprometidos-dolor-de-cabeza-para-las-empresas>.

Vargas, J. (2015). *Proyecto de investigación*. Barcelona. Episteme. Recuperado de <http://pepemizaoma.blogspot.com/2011/08/trabajo-de-que-es-investigacion.html>

## Autorización para realizar investigación

"Año de la lucha contra la corrupción e impunidad"

Chiclayo 11 de noviembre del 2019

**CARTA N° 002-2019/CDCH**

María Elena de Fátima Saavedra Baldera  
Carrera profesional de psicología  
Universidad Tecnológica del Perú –Chiclayo

**ASUNTO: Aprobación de desarrollo de investigación.**

De mi consideración:

Después de revisada la solicitud presentada para el desarrollo de la investigación titulada "Construcción y estandarización del test de compromiso laboral en docentes de una universidad privada en Chiclayo 2019", hemos determinado aprobar la aplicación del instrumento de compromiso organizacional en docentes universitarios que laboran en nuestra institución.

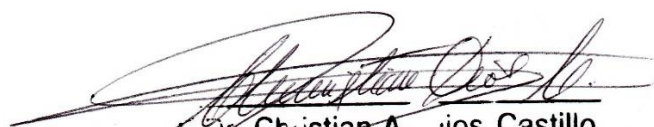
Entendemos que la estudiante que dirige la investigación ofrecerá a los participantes la información adecuada y suficiente para que cada uno de ellos pueda elegir libremente formar parte del estudio. Asimismo, la estudiante investigadora cuidará el manejo de la información sensible obtenida a través de estas pruebas.

Por nuestra parte, facilitaremos el ingreso a las instalaciones y proporcionaremos un ambiente adecuado para la aplicación del cuestionario, así como personal de apoyo, velando en todo momento por la integridad de la investigadora y de nuestros docentes universitarios.

Atentamente,



UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DEL PERÚ  
Mg. Karla Fernández Rubio  
COORDINADORA ACADÉMICA DE PSICOLOGÍA



Dr. Christian A. Varios Castillo  
Director de Investigación  
Universidad Tecnológica del Perú  
Región Norte

**Apéndice B**  
**Consentimiento Informado**



**CONSENTIMIENTO INFORMADO**

**Institución** : Universidad Tecnológica del Perú – Sede Chiclayo

**Título del Proyecto** : “Construcción y estandarización del instrumento de compromiso laboral en docentes de una universidad privada en Chiclayo 2019”

**Responsable(s) del proyecto** : María Elena De Fátima Saavedra Baldera

**Propósito del estudio:**

He sido invitado a participar de un estudio llamado “Construcción y estandarización del instrumento de compromiso laboral en docentes de una Universidad Privada en Chiclayo” a realizarse por una estudiante en calidad de investigadora de la carrera profesional de Psicología de la Universidad Tecnológica del Perú, con la finalidad de establecer cálculos estadísticos que permitan consolidar la versión final de una encuesta de compromiso laboral.

**Procedimientos:**

Me ha informado que después del proceso de selección, he sido elegido para participar en este estudio. Si deseara participar llenaré el cuestionario de compromiso laboral que está conformado por 30 preguntas, el mismo que se realizará en 1 sesión de 15 min. La entrevista se llevará a cabo en las instalaciones de la Universidad Tecnológica

**Riesgos:**

Se me ha explicado y he comprendido con claridad que los procedimientos no presentan ningún tipo de riesgo para mí, además no puede haber posibilidad de eventos inesperados durante el estudio.

**Beneficios:**

No recibiré beneficio por participar. Sé que los resultados de este estudio servirán para brindar una alternativa de medición de compromiso en los colaboradores, ya que contará con propiedades de confiabilidad y validez, esto permitirá un acercamiento al análisis, diagnóstico y actuación adecuada frente a resultados adversos como niveles bajos o ausentes del mismo y por el contrario al reconocimiento de su labor como empleado de la institución.

**Costos e incentivos:**

Se me ha aclarado que mi participación en el estudio no me ocasionará ningún tipo de gastos ni recibiré algún tipo de incentivo proveniente del investigador.

**Confidencialidad:**

Sobre la información que proporcione, se tomarán medidas para proteger la confidencialidad y sólo será utilizada con fines estadísticos o científicos. En ningún caso se publicará mi identidad ya que la información será procesada en conjunto sin que se pueda identificar a quienes la dieron.



**Presentación del informe:**

Se me ha hecho conocer que el informe de resultados será presentado a la Dirección de Investigación de la UTP

**Derechos del participante:**

Mi participación en este estudio es voluntaria. Si durante la aplicación decidiera interrumpirla o no continuar podría hacerlo, sin que tuviera ninguna consecuencia negativa para mí o para mi familia.

Si tengo alguna duda adicional, puedo preguntar a la investigadora durante la aplicación de la prueba, llamar al (074) 622121 o escribir al correo electrónico [utpinvestigacion.psicologia@gmail.com](mailto:utpinvestigacion.psicologia@gmail.com)

En caso de que sienta que he sido tratado injustamente puedo comunicarme con el Comité de Ética en Investigación de la Universidad Tecnológica del Perú al teléfono 01-3159600 anexo 1780.

**CONSENTIMIENTO:**

Acepto voluntariamente participar en este estudio y comprendo el procedimiento explicado. También entiendo que puedo decidir no participar y que puedo retirarme en cualquier momento.

\_\_\_\_\_  
Firma del Encuestador(a)  
Nombre: \_\_\_\_\_  
DNI: \_\_\_\_\_  
Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Firma del Encuestado(a)  
Nombre: \_\_\_\_\_  
DNI: \_\_\_\_\_

## Apéndice C

### Protocolo del instrumento

#### COMPROMISO LABORAL

Este instrumento tiene por objetivo la medición el compromiso laboral que Ud. tiene hacia la institución en la que trabaja.

**Instrucciones:** Marca con un aspa (X) la opción que revele mejor su manera de pensar y actuar teniendo en cuenta lo siguiente:

1 (NC)	2 (PC)	3 (RC)	4 (MC)	5 (SC)
"Nunca es mi caso"	"Pocas veces es mi caso"	"Regularmente es mi caso"	"Muchas veces es mi caso"	"Siempre es mi caso"

Edad: \_\_\_\_\_

Tiempo en la empresa: \_\_\_\_\_

N°	Pregunta	NC	PC	RC	MC	SC
		1	2	3	4	5
1	¿Considero que la organización valora la labor que desempeño?					
2	¿Siento que pertenezco a esta organización?					
3	¿Me identifico con la misión y visión de la empresa?					
4	¿Siento que mi desarrollo profesional va en aumento al pertenecer a esta empresa?					
5	¿Mi desarrollo personal se ha incrementado al pertenecer a esta empresa?					
6	¿Considero que los aportes que brindo a la empresa sirven para fortalecerla?					
7	¿Mis necesidades básicas son cubiertas con el sueldo que gano en esta empresa?					
8	¿Con este trabajo puedo planificar proyectos de inversión a largo plazo?					
9	¿Siento que mis expectativas salariales han sido satisfechas al ingresar a esta empresa?					
10	¿Siento que la reputación de la empresa le da renombre a mi profesión?					
11	¿Me han ofrecido más ofertas laborales, al mencionar la empresa donde laboro actualmente?					
12	¿Tengo orgullo de pertenecer a esta empresa, por el prestigio que se ha ganado?					
13	¿Considero que mi remuneración va acorde al cargo que ocupo?					
14	¿Mi remuneración se gestiona a tiempo?					

N°	Pregunta	NC	PC	RC	MC	SC
		1	2	3	4	5
15	¿Soy parte de esta empresa por el tiempo que trabajo en ella?					
16	¿En otra organización no me remunerarán de igual manera?					
17	¿Considero que si renuncio a esta empresa, demoraré para conseguir trabajo?					
18	¿Me considero parte de esta empresa porque he invertido parte de mi presupuesto en ella?					
19	¿Estoy en la obligación de brindar mis servicios en la organización porque la empresa me ayudó económicamente a mí en algún momento?					
20	¿La empresa me brinda vales de consumo, por eso mi compromiso con ella?					
21	¿La empresa me brinda vales de viáticos, por ello estoy comprometido con ella?					
22	¿Estoy comprometido con la empresa por brindarme constantes capacitaciones?					
23	¿Me siento comprometido a prestar mis servicios a la empresa porque tengo un acuerdo con la misma?					
24	¿Para mí lo más importante en la vida es la retribución que yo pueda darle a las personas que me apoyan?					
25	¿Siento que mi jefe inmediato me ha brindado su apoyo constante?					
26	¿Considero que mi supervisor inmediato toma en cuenta mis opiniones por el bien de empresa?					
27	¿La relación con mis compañeros de trabajo es buena?					
28	¿Considero que las funciones que desempeño en la empresa están bien delimitadas, por ello no hay conflictos con otra área en la empresa?					
29	¿Considero que la empresa nos hace partícipes a mí y a mis compañeros de las decisiones importantes para la organización?					
30	¿Me siento conforme con las funciones que desempeño porque es lo que siempre quise hacer?					

**GRACIAS POR SU TIEMPO**



## Apéndice D

### Baremos percetilares del instrumento

Baremos percentilares a nivel general		
PD	PC	NIVELES
140-142	100	ALTO
131-136	99	
130	96	
128	95	
127	92	
125-126	91	
123-124	88	
122	87	
121	86	
118-119	85	
117	83	
115 - 116	81	
114	82	
113	76	
112	75	
111	72	
108 - 109	70	
107	68	
105-106	66	MEDIO
103	65	
102	64	
100	63	
97-98	60	
96	58	
89-94	57	
86	55	
84-85	53	
82	52	
79	51	
77	50	
76	51	

73	46	BAJO
71-72	44	
75	42	
74	41	
70	39	
69	38	
68	36	
66- 67	34	
65	31	
64	29	
63	21	
62	19	
61	14	
60	8	
59	7	
58	5	
57	3	
56	2	
55	1	

#### Baremos percentilares de la dimensión afectiva

PD	PC	NIVELES
58	100	ALTO
57	99	
55-56	97	
54	96	
53	94	
52	89	
51	87	
50	84	
49	83	
48	77	
47	73	
46	73	
45	70	
42-44	65	MEDIO
41	63	
40	60	

39	57	
38	57	
35	55	
33	52	
32	52	
31	51	
30	48	
29	45	
28	42	
27	39	
26	33	
25	25	
24	20	
23	15	BAJO
22	11	
21	5	
19	1	

#### Baremos percentilares de la dimensión de continuidad

PD	PC	NIVELES
29-30	100	
27 -28	99	
26	97	
25	93	ALTO
24	94	
23	88	
22	85	
21	82	
20	72	
19	69	
18	63	
17	60	
16	57	MEDIO
15	49	
14	36	
13	23	
12	19	
11	13	BAJO
10	8	

9	6
8	2

### Baremos percentilares de la dimensión normativa

PD	PC	NIVELES
28	100	ALTO
26- 27	99	
25	88	
24	87	
23	81	
22	79	
21	80	
20	77	
19	73	
18	71	
17	70	MEDIO
16	65	
15	65	
14	54	
13	39	BAJO
12	31	
11	20	
10	14	
9	7	

Baremos percentilares de la dimensión psicosocial		
PD	PC	NIVELES
30	100	ALTO
29	98	
28	94	
27	89	
26	84	
25	80	
24	77	
23	68	
22	67	
21	64	MEDIO
20	59	
19	58	
18	56	
17	54	
16	51	
15	46	
14	33	BAJO
13	27	
12	21	
11	14	
10	8	
9	2	
8	1	